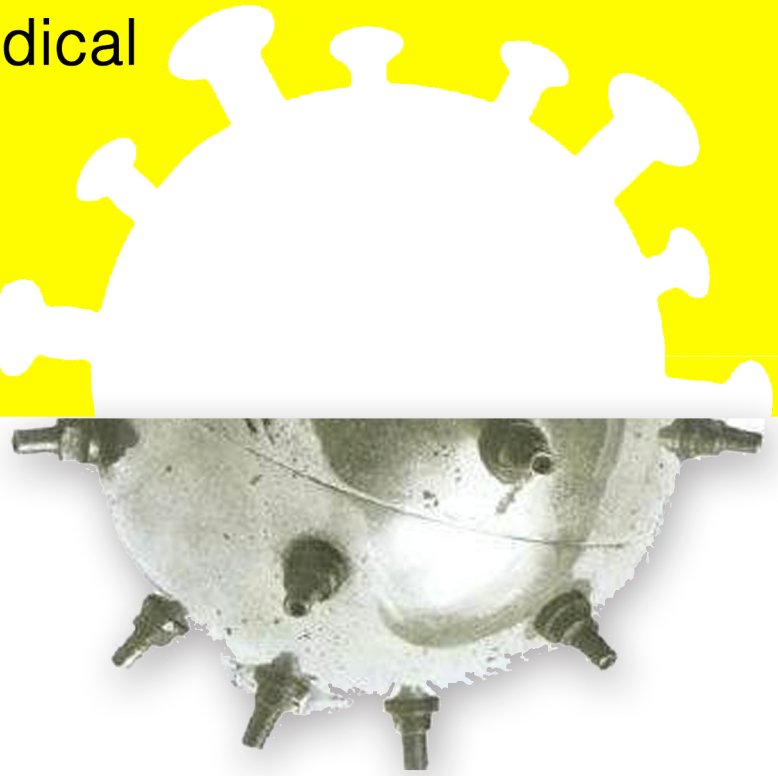
# COVID-19 EN EL ÁMBITO LABORAL

## Prevención y acción sindical

Boletín de acción sindical
Noviembre 2020
**CNT-AIT** Granada



Coronavirus: el virus que nos afecta a todas y todos por igual pero que es especialmente selecto a la hora de elegir dónde. O al menos eso se puede desprender de la prensa, discursos oficiales o de las reclamaciones de los hosteleros, quienes confieren a sus terrazas el mágico repelente que aleja el virus de las tapas regalás (a costa del atropello de los y las trabajadoras). En el presente boletín abordaremos las obligaciones de las empresas a la hora de prevenir y contener la epidemia en los centros de trabajo, así como nuestros derechos como personas trabajadoras a este respecto y daremos algunas indicaciones de acción sindical en el ámbito de la prevención de riesgos laborales frente a la COVID-19. Recogemos igualmente respuestas a algunas de las preguntas (qué pasa si soy positivo, o si hay casos en el centro de trabajo) más frecuentes en relación al coronavirus en el ámbito laboral, que esperamos que sean de utilidad a la afiliación, y estamos a vuestra total disposición para aquellas dudas que tengáis al respecto. Cuídemonos entre nosotras/os y estemos alerta.

Un saludo libertario
**Secretaría de Acción Sindical**
**CNT-AIT Granada**

«Un salón, un bar y una clase: así contagia el coronavirus en el aire». Con este titular, el periódico El País explicaba cómo se transmite el virus a través de los aerosoles en algunos espacios cerrados. Llamaba la atención la elección de estos lugares. ¿Por qué no una oficina, fábrica o taller, o un medio de transporte público?

Tomar consciencia de los lugares donde el virus actúa es vital para frenar la pandemia. A fecha 20 de noviembre, el ámbito social se sitúa a la cabeza en cuestión de contagios (35.530), seguido del ámbito sociosanitario (24.366), el mixto (24.020) y el laboral (22.391), por encima del familiar (18.713). **Un cuarto puesto disputado**, teniendo en cuenta que los considerados mixtos son aquellos contagios en los que ha habido un trasvase entre ámbitos, entre ellos el ámbito laboral.

En la relación de casos por brote sí que tenemos la triste medalla de oro y plata dentro del ámbito laboral, ascendiendo en el sector hortofrutícola hasta una media de 39 casos por brote, lo que muestra las condiciones de insalubridad y hacinamiento que sufren los y las temporeras migrantes, y de 30,4 en la industria cárnica.

La clase trabajadora se lleva la peor parte. Y no solo hablamos de los contagios en los centros de trabajo, sino de unas **condiciones de vida favorables a la propagación del virus:** viviendas de reducido tamaño, en ocasiones excesivamente pobladas, que ofrece dificultades para el aislamiento de positivos; mayor frecuencia de transportes, debido a la necesidad de acudir a los centros de trabajo, barrios con comercios más concurridos, etc. Así lo demuestra un estudio publicado en la revista Nature, que estudia cómo en los barrios pobres de algunas ciudades d EE.UU se concentra un mayor numero de casos positivos.

Después de estas breves pinceladas, ya vemos que este virus no es tan democrático como parece. Está claro que se nos hace necesario realizar una lectura del alcance de la pandemia desde una perspectiva de clase, porque aunque lo digan, **no todo el mundo estamos en el mismo barco**. Este boletín no será tan pretencioso, y nos centraremos cómo hacerle frente en nuestros puestos de trabajo. Vayamos paso a paso:

# Medidas en el centro de trabajo

"Este virus lo paramos unid@s" es el idílico lema elegido por el gobierno en su campaña contra el coronavirus. Decimos idílico porque obvia, entre otras cosas, los intereses de clase que se traduce en que la patronal nos mandaría al matadero si hiciera falta. Por ello, los y las trabajadoras debemos estar en constante vigilancia para que las empresas cumplan sus obligaciones en materia de prevención ante la amenaza de la COVID-19.

El Ministerio de Sanidad indica, en el documento titulado *Procedimiento de Actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales Frente a la Exposición al SARS-CoV-2*, que las empresas están obligadas a «evaluar el riesgo de exposición en que se pueden encontrar las personas trabajadoras en cada una de las tareas diferenciadas que realizan y seguir las recomendaciones que sobre el particular emita el servicio de prevención, siguiendo las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias». Con carácter general, será imprescindible el reforzamiento de las medidas de higiene, tanto personal como del lugar de trabajo, destacando las siguientes medidas:

- **Higiene de manos.**
- **Etiqueta respiratoria:**
  - Toser y estornudar dentro de la mascarilla y/o cubrirse la nariz y boca con un pañuelo-desecharlo a un cubo de basura con bolsa interior, realizando higiene de manos posterior.
  - Evitar tocarse los ojos, la nariz o la boca.
  - Practicar buenos hábitos de higiene respiratoria.
- **Usar mascarilla** adecuada a la actividad que se realiza.
- Mantener **distancia de seguridad** de al menos 1,5 metros.

Sean cuales sean las medidas de prevención que tome la empresa, **se debe garantizar que «todo el personal cuente con una información y formación específica y actualizada sobre las medidas específicas que se im-**

**las empresas están obligadas a evaluar el riesgo de exposición en que se pueden encontrar las personas trabajadoras en cada una de las tareas diferenciadas que realizan.**

**planten**». La información al respecto es un **derecho recogido en el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** (en adelante LPRL). Conforme al mismo artículo, el empresario debe permitir la participación de las trabajadoras y trabajadores en la evaluación y la toma de medidas, y estos están en su derecho a efectuar propuestas. **La constitución de un delegado o delegada de Prevención de Riesgos Laborales en las secciones sindicales de CNT-AIT** es fundamental para participar en la evaluación de riesgos y la adopción de medidas en la actual crisis sanitaria.

Las medidas tomadas por la empresa, a parte de las anteriormente mencionadas respecto al reforzamiento de las medidas de higiene tanto personal como del lugar de trabajo, se dividen en tres: medidas de carácter organizativo, de protección colectiva y de protección personal.

## Medidas de Carácter organizativo:

- Implementar medidas necesarias para **minimizar el contacto** entre las personas trabajadoras y entre estas últimas y los potenciales clientes o público que puedan concurrir en su lugar de trabajo. Por ejemplo: plantear **turnos escalonados** para reducir la concentración de personas trabajadoras.

- Establecer planes de continuidad de la actividad ante un aumento de las bajas laborales del personal o ante un escenario de incremento de contagios. Debe ser un proceso de participación con las personas trabajadoras, y se debe velar por evitar la sobrecarga de trabajo.

- Contemplar posibilidades de **redistribución de tareas y/o teletrabajo** si fuera necesario y posible.

- Medidas específicas para aquellas **personas especialmente sensibles (ver tabla nº1** al final de este documento) a la COVID-19.

- Favorecer las **reuniones por videoconferencia.**

- Aquellos establecimientos abiertos al público se atenderá las siguients consideraciones:

  - Establecimiento de un **aforo máximo** compatible con las exigencias sanitarias
  - **Control de acceso** si fuera posible
  - Medidas para **organizar las colas** de clientes en el exterior.
  - **Información** a los clientes sobre las medidas y su obligatorio cumplimiento.

## Medidas de protección colectiva:

- Implantación de **barreras físicas** de separación: ventanillas, mamparas, cortinas transparentes, etc.

- Delimitación y distancia entre mostradores, ventanillas de atención, etc.

## Medidas de protección personal:

- Con carácter general, se indica el seguimiento de las **recomendaciones generales** de la autoridad sanitaria a toda la población.

- A su vez, trata de **evitar utilizar equipos y dispositivos de otras personas** trabajadoras, y en caso de que sea necesario, aumenta las medidas de precaución y si es posible desinféctalos antes de usarlo.

- **Facilita el trabajo al personal de limpieza** cuando abandones tu puesto, despejando lo máximo posible, especialmente no dejando desechos de higiene personal.

Respecto a los Equipos de Protección Individual (EPIs) estos **deberán ser distribuidos a la plantilla siempre que sean necesarios**, conforme al artículo 17 de la LPRL. En el contexto de

la COVID-19 deberemos distinguir dos grupos de empresas:

- Empresas con actividades que, por su propia naturaleza, la exposición al coronavirus pueda constituir un riesgo profesional, tales como el sector sanitario, laboratorios, servicios funerarios…, se aplicará lo expuesto en el Real Decreto 664/1997 sobre exposición a agentes biológicos. **En este caso, la empresa sí está obligada a dotar a las personas trabajadores de aquellos EPIs que se determinen tras la evaluación de los riesgos**. Recalcamos, nuevamente aquí, la importancia de la presencia de los y las trabajadoras, en los procesos de evaluación.

- Por otro lado, las empresas en las que la presencia del virus no se deriva de la actividad profesional.

En los anexos I y II del documento del Ministerio de Sanidad "Procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2" (enlace al final del boletín) , se recoge la información pertinente sobre los EPIs en relación a la COVID-19.

Recordamos que la combinación de medidas de control y prevención es lo que garantiza la protección de las personas trabajadoras, y no solo el uso de EPIs.

Por último, si percibes algún síntoma (fiebre, tos, dificultad respiratoria…) sospechoso de COVID-19, **no acudas a tu centro de trabajo y ponte inmediatamente en contacto con el Servicio de Salud y sigue sus indicaciones**. No acudas a tu puesto de trabajo hasta que te confirmen que no hay riesgo para ti o para las demás personas. No olvides que la detección precoz es clave para frenar la pandemia.

Todas estas medidas deberán contemplarse en base a la evaluación de los riesgos de exposición al coronavirus. El Ministerio de Sanidad establece tres escenarios, acompañados de los requerimientos en cada caso, que podéis consultar en la **tabla nº 2** al final de este documento.

Las personas trabajadoras, así como las secciones sindicales de CNT-AIT si están constituidas, deberán velar por una correcta evaluación y adopción de medidas.

## ¿Y si la empresa no toma medidas?

Es posible que la empresa se lave las manos, metafóricamente hablando, y no tome ninguna medida, ni informe a la plantilla, o haga un poco el paripé. Como ya hemos dicho antes, corresponde a las empresas la evaluación de los riesgos, la adopción de medidas concretas y diferenciadas, si fuera necesario, para cada puesto de trabajo y está obligada a comunicarlo a las personas trabajadoras, así como de contar con la participación, a través de los o las delegadas de prevención de riesgos laborales, en este proceso.

En caso de incumplimiento, el primer paso que daríamos sería la comunicación, por escrito, de esto a la dirección de la empresa, **solicitando el cumplimiento de las medidas establecidas por la autoridad sanitaria y las recomendaciones en materia de prevención del virus en el centro de trabajo**. Si no existe sección sindical de CNT-AIT en la empresa, esta acción la puede realizar cualquier trabajador, amparados en el artículo 29 de la LPRL, que señala como una obligación de los y las trabajadoras «informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores».

Si la empresa ignora la solicitud, procederíamos a la realización de una **denuncia ante la Inspección de Trabajo**, a fin de que esta se persone en el centro de trabajo y realice los requerimientos oportunos. Si consideramos que el riesgo de contagio

**La constitución de un delegado o delegada de Prevención de Riesgos Laborales en las secciones sindicales de CNT-AIT aumenta nuestra capacidad de acción en la actual crisis.**

en el trabajo es elevado y que debería paralizarse la actividad, debemos exponerlo adecuadamente en la denuncia, solicitando que esta **sea tramitada por la vía de urgencia**, y reclamando la aplicación del artículo 44 de la LPRL sobre la paralización de la actividad por riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de la plantilla.

Igualmente, **si existe un riesgo grave e inminente** para nuestra salud, podemos negarnos a continuar con nuestra actividad, tal como recoge el artículo 21.2 de la LPRL: «**el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo,** en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud». Tanto en este caso, como en el expuesto anteriormente (del artículo 44 de la LPRL), **los y las trabajadoras no podrán sufrir perjuicio alguno** derivado de tales medidas.

# ¿Qué ocurre si me contagio o hay positivos en mi centro de trabajo?

Si te contagias o te indican guardar cuarentena por haber estado en contacto estrecho con un positivo podrás solicitar la prestación por incapacidad temporal. En este caso, se considerará **situación asimilada a accidente laboral** a efectos de prestación económica, lo cual significa que esta será del **75%** de la base reguladora. Tanto la baja como el alta la dará tu médico o médica de cabecera. La fecha de la baja corresponderá al hecho causante (la orden de cuarentena o la notificación de la enfermedad), indicada por la autoridad sanitaria, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha. Recuerda que mientras estas de baja **la empresa no puede exigirte trabajar** (ni tan siquiera teletrabajar en caso de cuarentena por contacto estrecho), y que la COVID-19 no puede convertirse en motivo de despido. En caso de estos supuestos, llama al sindicato.

## ¿Y si tengo una persona menor de edad o dependiente a mi cargo?

El artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo indica que las personas trabajadoras que acrediten deberes de cuidado para la atención del cónyugue o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta segundo grado que por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia de la COVID-19 **tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada**, incluso la reducción de la misma. Podrá consistir en cambios de turno, alteración de horario, jornada partida o continuada, cambio de trabajo, de funciones o en la forma de prestación de trabajo (teletrabajo). Si te ponen trabas, no lo dudes: acude al sindicato y estudiaremos en colectivo el caso.

## ¿Y si hay algún caso positivo en mi centro de trabajo?

Si se produce algún caso sospechoso o confirmado, **la empresa está en la obligación de comunicarlo a la plantilla**, conforme al artículo 18 de la LPRL, dado que supone un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Así mismo, la empresa deberá ponerlo en conocimiento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, y a través de ellos, deberá **investigar los posibles contactos estrechos**, quienes deberán ser informadas de ello, para iniciar los procedimientos de aislamiento preventivo.

Se clasifica como contacto estrecho **cualquier persona que haya estado en el mismo lugar que un caso, a una distancia menor de dos metros y durante más de 15 minutos sin utilizar las medidas de protección adecuadas**. El período a considerar para identificar contactos estrechos será de **dos días** antes del inicio de síntomas del caso hasta el momento en el que el caso es aislado. En caso de que la empresa no cumpla, recuerda lo mencionado en el apartado al respecto, y si necesitas apoyo: **acude al sindicato.**

# Fuentes y materiales de interés:

- https://elpais.com/ciencia/2020-10-24/un-salon-un-bar-y-una-clase-asi-contagia-el-coronavirus-en-el-aire.html
- **Manuel de buenas prácticas en los centros de trabajo:** https://www.mscbs.gob.es/gabinetePrensa/notaPrensa/pdf/GUIA110420172227802.pdf
- **Ley de Prevención de Riesgos Laborales:** https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf
- **Procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales:** https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Proteccion_Trabajadores_SARS-CoV-2.pdf
- **Prevención de riesgos laborales vs. COVID-19: compendio no exhaustivo de fuentes de información:** https://www.insst.es/documents/94886/693030/Prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales+-vs.+COVID-19+-+Compendio+no+exhaustivo+de+fuentes+de+informaci%C3%B3n/4098124f-5324-43a6-8881-0bbd4e358de7
- https://www.eldiario.es/cantabria/ultimas-noticias/hacinados-ventilacion-mascarillas-adecuadas-empresa-cantabra-telemarketing-provoca-brote-supera-60-positivos_1_6437665.html
- https://www.elmundo.es/ciencia-y-salud/salud/2020/11/12/5facf34bfc6c831f788b45e6.html
- https://www.nature.com/articles/s41586-020-2923-3

## Tabla 1: Guía de actuación para la gestión de la vulnerabilidad y el riesgo en ámbitos no sanitarios o socio-sanitarios.

| Grupos vulnerables | Patología controlada | | | | Patología descompensada | | | | Comorbilidad ≥ 2 aspectos | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Exposición laboral** | **NR1** | **NR2** | **NR3** | **NR4** | **NR1** | **NR2** | **NR3** | **NR4** | **NR1** | **NR2** | **NR3** | **NR4** |
| Enfermedad cardiovascular/HTA | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| Diabetes | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| Enfermedad pulmonar crónica | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| Enfermedad hepática crónica severa | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| Insuficiencia renal crónica | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| Inmunodeficiencia | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| Cáncer en tratamiento activo | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| | **Sin patología** | | | | **Patología controlada** | | | | **Patología descompensada** | | | |
| Mayores de 60 años | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| | **Sin patología añadida** | | | | **Patología añadida controlada** | | | | **Patología añadida descompensada** | | | |
| Obesidad mórbida (IMC>40) | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| | **Sin complicaciones ni comorbilidades** | | | | **Con complicaciones o comorbilidades** | | | | | | | |
| Embarazo | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | | | | |

**NR1 (Nivel de riesgo 1)**: Similar a riesgo comunitario, trabajo sin contacto con personas sintomáticas.

**NR2 (Nivel de riesgo 2)**: Trabajo con posibilidad de contacto con personas sintomáticas, manteniendo la distancia de seguridad y sin actuación directa sobre ellas.

**NR3 (Nivel de riesgo 3)**: Asistencia o intervención directa sobre personas sintomáticas, con EPI adecuado y sin mantener la distancia de seguridad.

**NR4 (Nivel de riesgo 4)**: Profesionales no sanitarios que deben realizar maniobras generadoras de aerosoles a personas COVID+, como por ejemplo RCP.

| | |
|---|---|
| 1 | No precisa ni adaptación ni cambio de puesto, permanece en su actividad laboral habitual. |
| 2 | Continuar actividad laboral. Puede realizar tareas con exposición a personas sintomáticas con EPIs adecuados. |
| 3 | Puede continuar actividad laboral sin contacto con personas sintomáticas. Si imposibilidad, tramitar PREL o IT como Trabajador Especialmente Sensible. |
| 4 | Precisa Cambio de Puesto de Trabajo y, de no ser posible, tramitar PREL o IT como Trabajador Especialmente Sensible. |

IT: incapacidad temporal. PREL: prestación riesgo embarazo lactancia.

Fuente: https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Proteccion_Trabajadores_SARS-CoV-2.pdf

## Tabla 2: Escenarios de riesgo de exposición al coronavirus SARS-CoV-2 en el entorno laboral

| EXPOSICIÓN DE RIESGO | EXPOSICIÓN DE BAJO RIESGO | BAJA PROBABILIDAD DE EXPOSICIÓN |
|---|---|---|
| Personal sanitario asistencial y no asistencial que atiende a un caso sospechoso o confirmado de COVID-19.<br><br>Técnicos de transporte sanitario, si hay contacto directo con un caso sospechoso o confirmado de COVID-19 trasladado.<br><br>Situaciones en las que no se puede evitar un contacto estrecho en el trabajo con un caso sospechoso o confirmado de COVID-19. | Personal sanitario cuya actividad laboral no incluye contacto estrecho con un caso sospechoso o confirmado de COVID-19, por ejemplo:<br>– Acompañantes para traslado.<br>– Celadores, camilleros, trabajadores de limpieza.<br><br>Personal de laboratorio responsable de las pruebas de diagnóstico virológico.<br><br>Personal no sanitario que tenga contacto con material sanitario, fómites o desechos posiblemente contaminados.<br><br>Ayuda a domicilio de contactos asintomáticos. | Trabajadores sin atención directa al público, o a más de 2 metro de distancia, o con medidas de protección colectiva que evitan el contacto, por ejemplo:<br>– Personal administrativo.<br>– Técnicos de transporte sanitario con barrera colectiva, sin contacto directo con el paciente.<br>– Conductores de transportes públicos con barrera colectiva.<br>– Personal de seguridad. |
| **REQUERIMIENTOS** | | |
| En función de la evaluación específica del riesgo de exposición de cada caso: componentes de EPI de protección biológica y, en ciertas circunstancias, de protección frente a aerosoles y frente a salpicaduras. | En función de la evaluación específica del riesgo de cada caso: componentes de EPI de protección biológica. | **No necesario uso de EPI.**<br><br>En ciertas situaciones (falta de cooperación de una persona sintomática):<br>– protección respiratoria,<br>– guantes de protección. |

Fuente: https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Proteccion_Trabajadores_SARS-CoV-2.pdf